

Produktives Altern aus der Lebensverlaufsperspektive

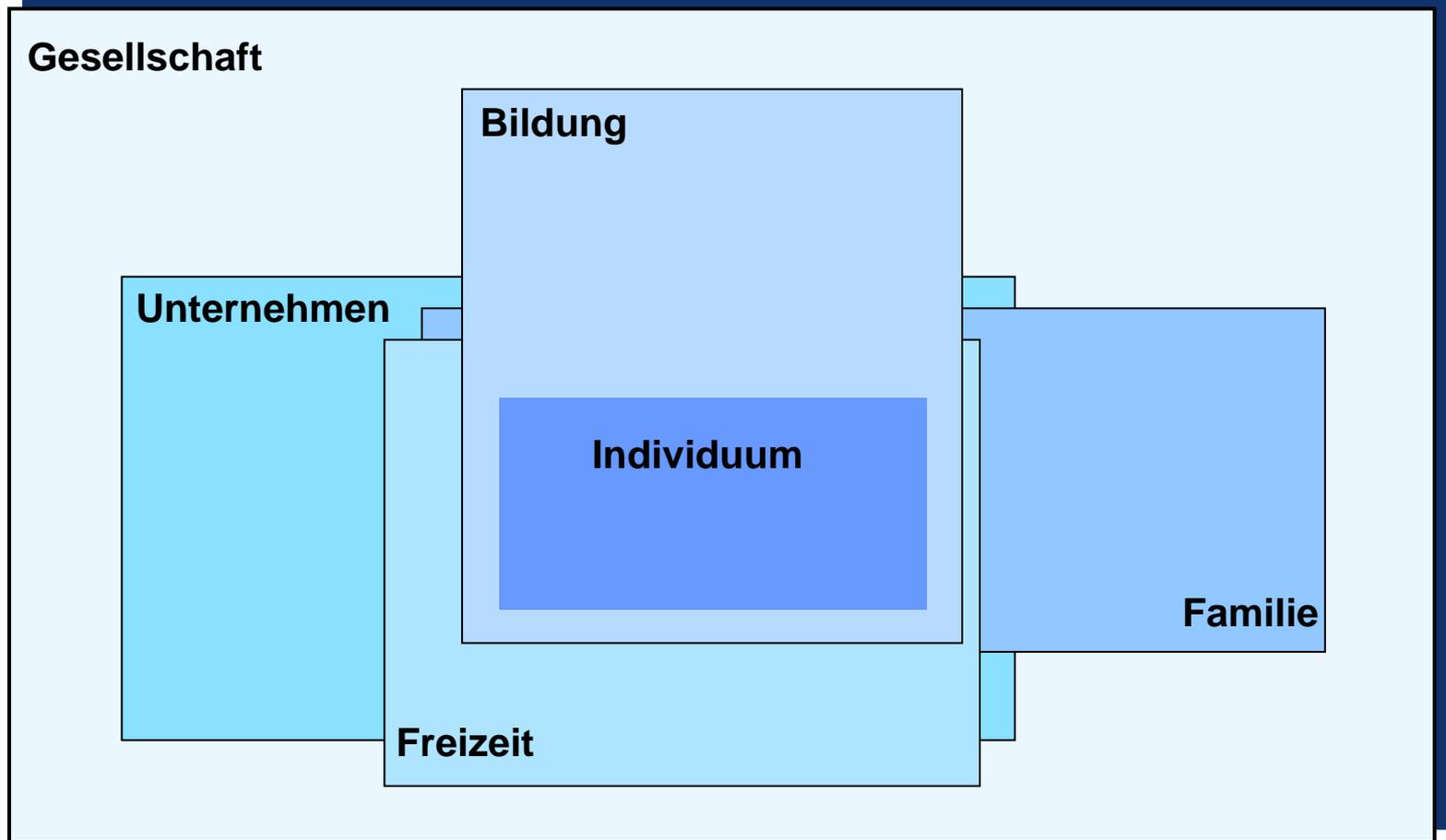
Klaus Schömann,

Beiträge: Sara Geerdes, Stefan Baron, Anette Fasang

Alter, Altern, Arbeit - Folgen für Individuum und Institution
Nürnberg, 26. und 27. April, 2010



Jacobs Center: Ein systemischer Blick auf das Altern

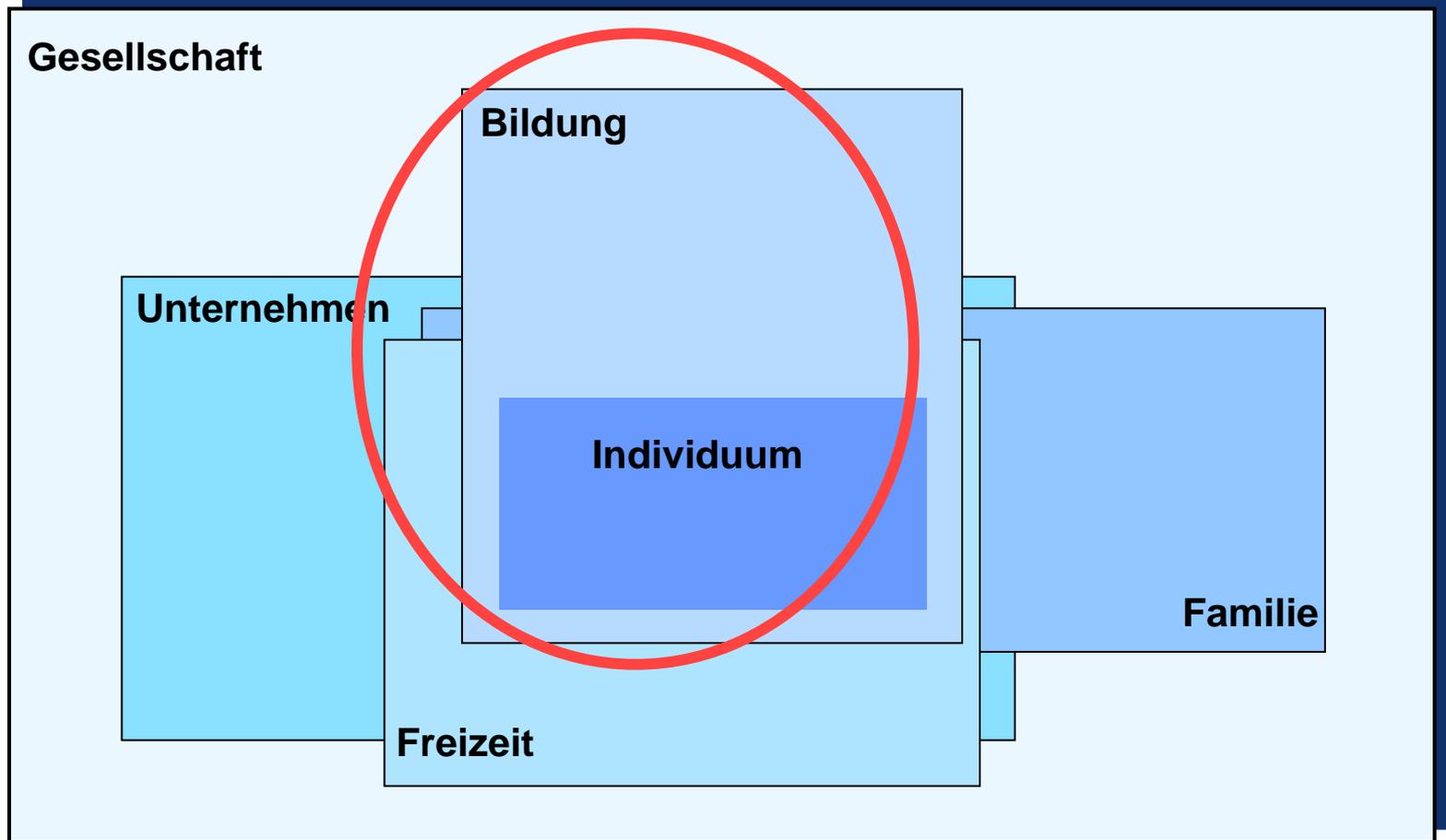


Eintritt in den Arbeitsmarkt, Weiterbildung und Rentenzugang

Forschungsfragen:

- Was beeinflusst soziale Ungleichheit über den Lebensverlauf?
- Welche Prozesse sind ausschlaggebend?
 - Individuelle Effekte (labour supply)
 - Einfluss der Unternehmensebene (demand)
 - Gesellschaftliche/institutionelle Gründe?

Ein systemischer Blick auf das Altern Eintritt in den Arbeitsmarkt



Entritt in den Arbeitsmarkt (D, NL)

Geerdes & Schömann 2010

2-te Generation Migranten: 8.0% der 15-jährigen in D
4.7% der 15-jährigen in NL

Definition: 2-te Generation Migranten sind im Einwanderungsland geboren, Kind von einem ausländischem Elternteil.

Ungleiche Verteilung über Arbeitsmarktsegmente

- Nachteilig für gesellschaftliche Integration (Zhou 1997)
- könnte ein Quelle von ökonomischer Ineffizienz sein

(Heath et al. 2008)

Eintritt in den Arbeitsmarkt (D, NL)

Geerdes & Schömann 2010

1. Gibt es ethnische Ungleichheit beim Eintritt in den Arbeitsmarkt?
2. Dauert die Integration von Migranten der 2-ten Generation länger?



Entritt in den Arbeitsmarkt (D, NL)

Geerdes & Schömann 2010

Abschluss einer Berufsausbildung reduziert die Dauer der Wartezeit bis zum 1. Arbeitsplatz in D mehr als in NL

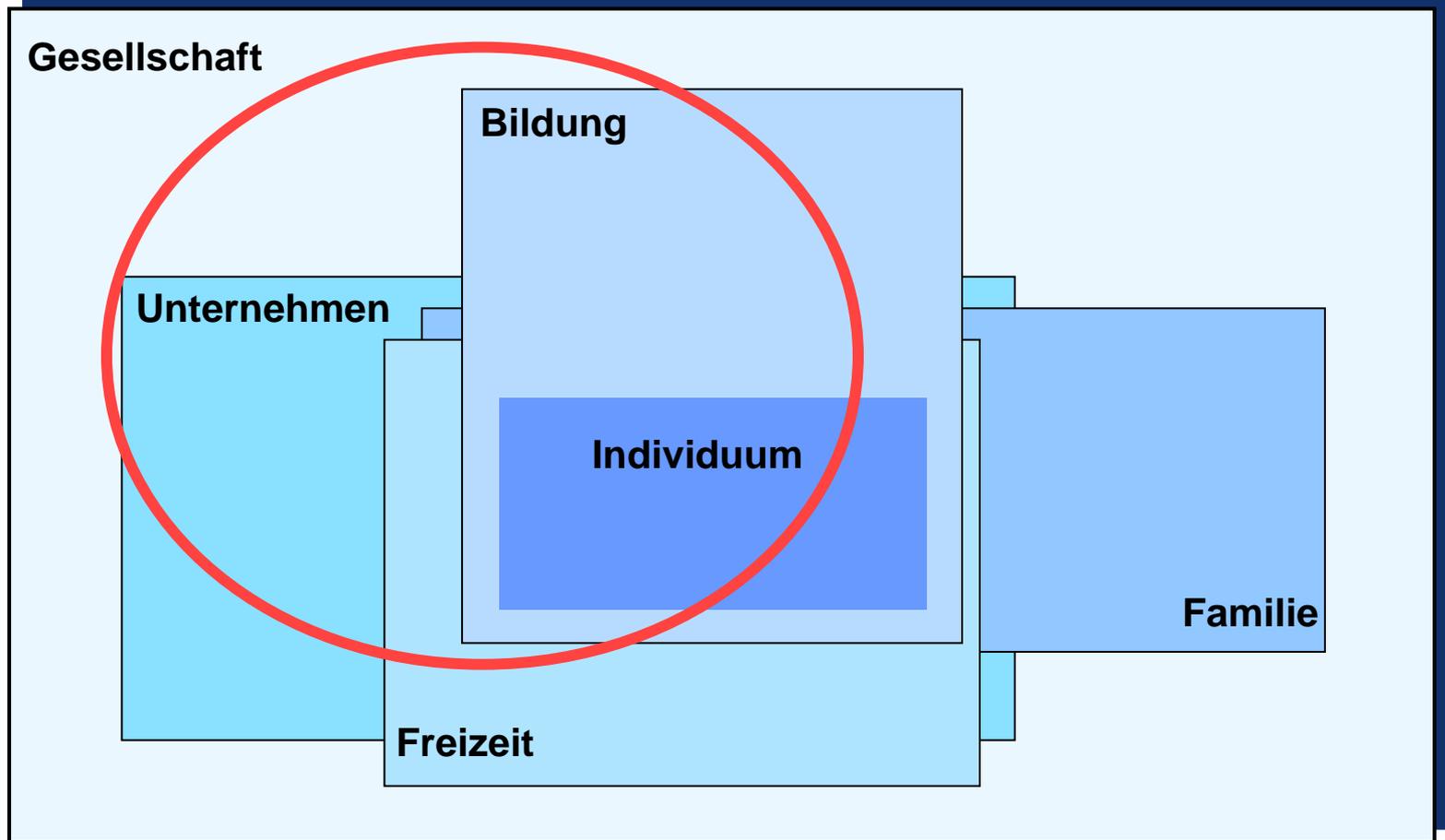


Entritt in den Arbeitsmarkt (D, NL)

Geerdes & Schömann 2010

Hypothesen getestet	D	NL
2 ^{te} Generation Migranten warten länger als Einheimische	nein	Nein
Sprachkompetenz moderiert den Effect von 2-te Generation Ethnizität auf die Wartezeit bis zum Eintritt	Ja	Nein
Berufsausbildung reduziert Wartezeit mehr in D als in NL	Ja	
Vaters job status reduziert Wartezeit	unbefristete Jobs	nein

Ein systemischer Blick auf das Altern: Weiterbildung im Unternehmen



Der Einfluss des Vorgesetzten auf die Weiterbildungsbereitschaft

- Große Teams erlauben Vorgesetzten nicht immer einzelne Weiterbildungskompetenzen und –bereitschaft richtig einzuschätzen ()
 - Dies macht den Rückgriff auf Alters- und Bildungsstereotype wahrscheinlicher
 - Ältere Mitarbeiter meistens als wenig weiterbildungsinteressiert beurteilt
- Ältere eher wenig berücksichtigt, obwohl sie eventuell besondere Anregung benötigen

Der Einfluss des Vorgesetzten auf die Weiterbildungsbereitschaft

Theoretischer Hintergrund

- ständiges „screening“ für Aufstiegspositionen und nach Weiterbildungsbereitschaft, selbst in internen Arbeitsmärkten
- Alter, Bildungs- oder Migrationshintergrund und „gender“ können als „screening Merkmale“ in Filterprozessen verwendet werden
- Wie entscheiden Vorgesetzte über Teilnahme? Kosten/Nutzen?
- Folgen Vorgesetzte üblichen Stereotypen und benutzen Alter und Bildungszertifikate als „proxy“ für tatsächliche Weiterbildungsbereitschaft

Der Einfluss des Vorgesetzten auf die Weiterbildungsbereitschaft

Mitarbeiterenebene:
Selbsteinschätzung
Bereitschaft zur
Weiterbildung

Die Chance, herausfordernde Aufgaben bearbeiten zu können, ist mir wichtig.	<input type="checkbox"/>				
Die Möglichkeit hinzuzulernen ist mir wichtig.	<input type="checkbox"/>				
Ich gebe mir ausgesprochene Mühe, meine vergangenen Leistungen noch zu übertreffen.	<input type="checkbox"/>				
Die Möglichkeit, das Spektrum meiner Fähigkeiten weiterzuentwickeln, ist mir wichtig.	<input type="checkbox"/>				
Wenn ich bei der Lösung eines Problems Schwierigkeiten habe, macht es mir Spaß, verschiedene Lösungsansätze auszuprobieren.	<input type="checkbox"/>				

Code (bitte entnehmen Sie den Namen aus der Liste)	Die Weiterbildungsbereitschaft ist ...				
	mangelhaft	---	sehr gut		
a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

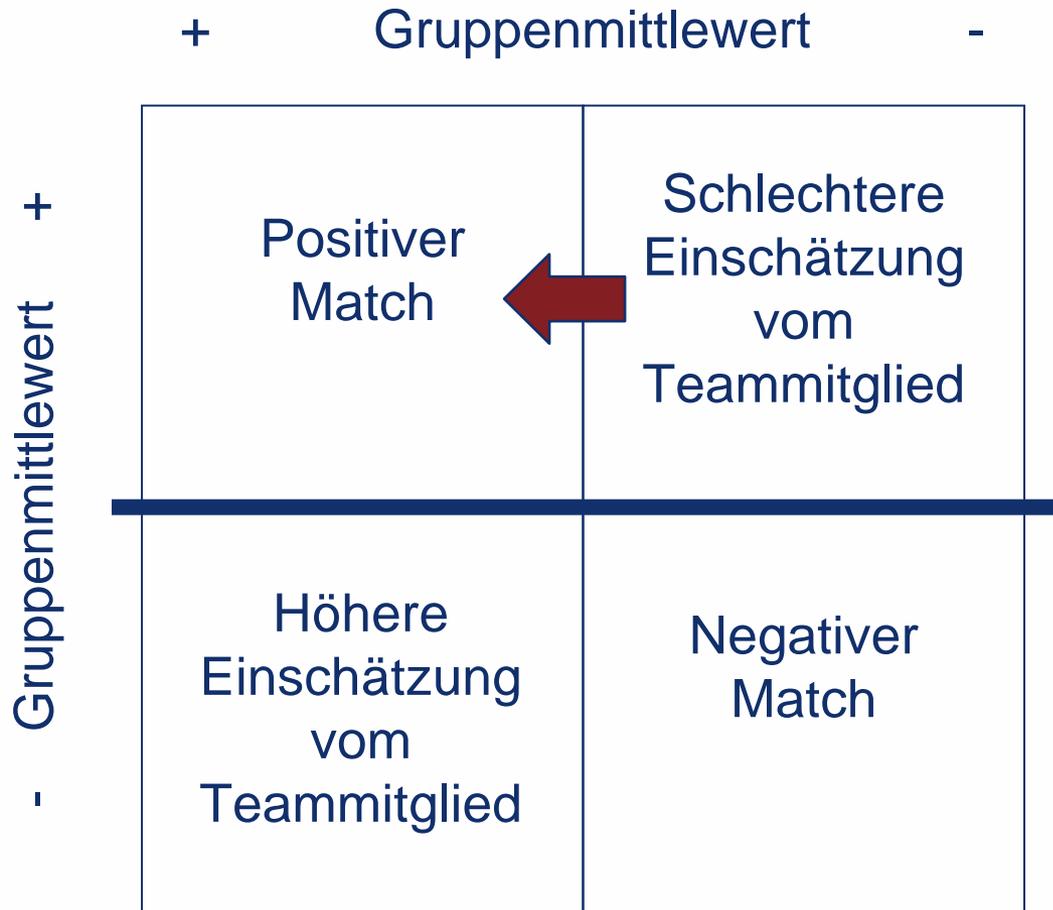
Vorgesetztenenebene:
Einschätzung der
Bereitschaft zur
Weiterbildung
für jedes Teammitglied

Chance für positives Rating der Weiterbildungsbereitschaft

Vorgesetzteinschätzung Weiterbildungsbereitschaft

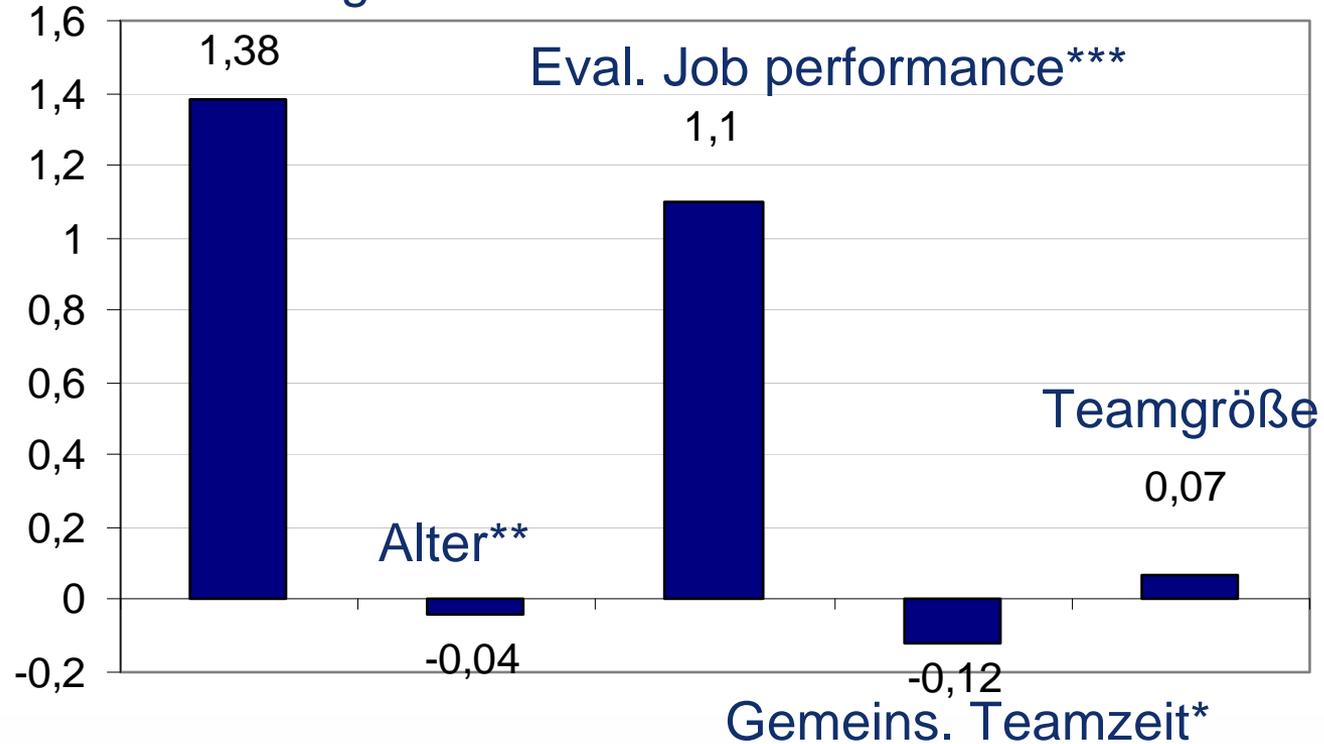
Selbstrating Weiterbildungsbereitschaft

		Gruppenmiddlewert	
		+	-
Gruppenmiddlewert	+	Positiver Match	Schlechtere Einschätzung vom Teammitglied
	-	Höhere Einschätzung vom Teammitglied	Negativer Match



Chance für positives Rating der Weiterbildungsbereitschaft

Höhere Bildung***

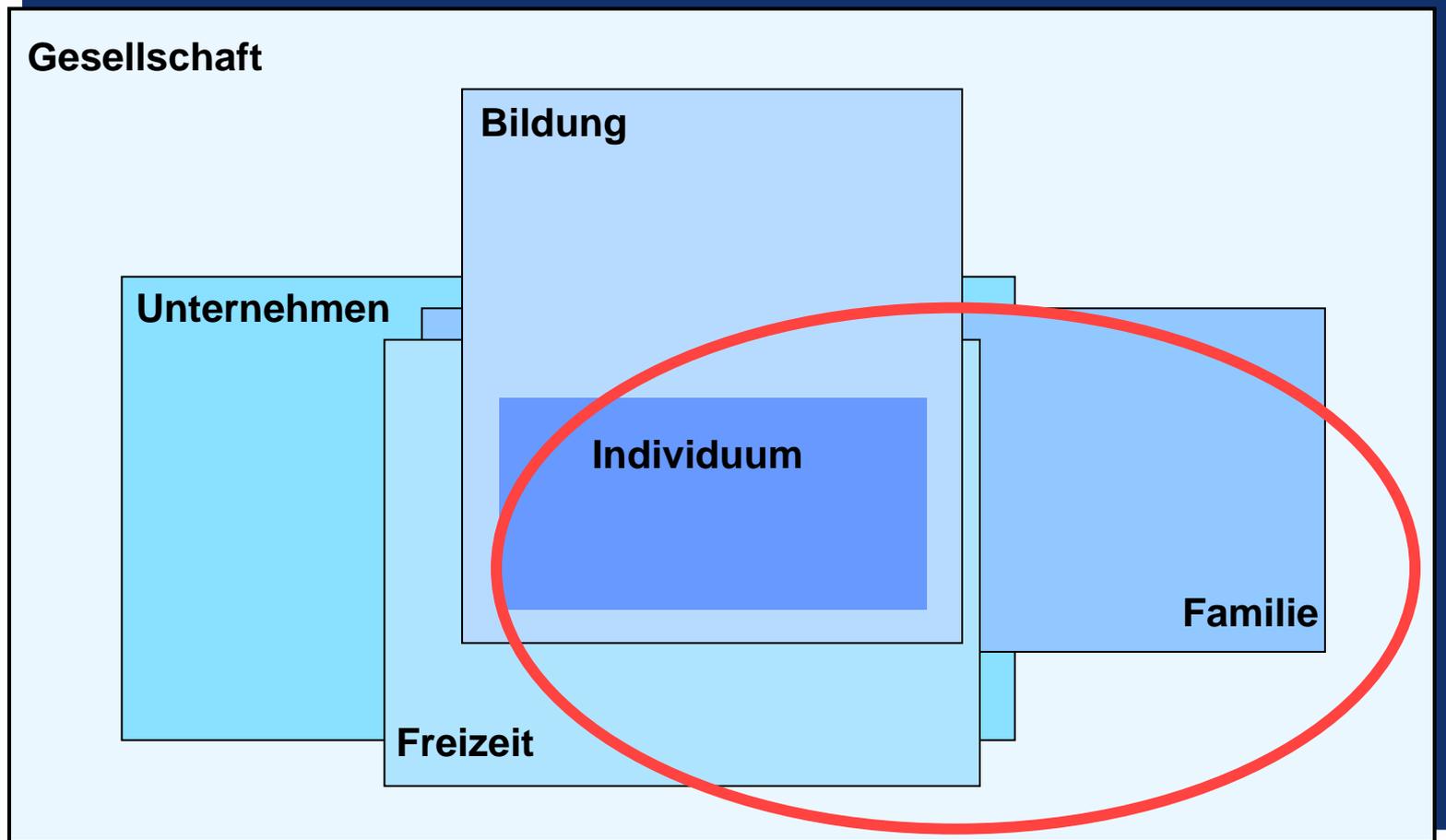


kontrolliert für gender; Migrationshintergrund; vorherige WB; positive Effektivität; Bedeutung der WB; Vorgesetzter: gleiche Altersgruppe, gleicher Bildungshintergrund, gender, Einstellung zur WB, Kosten/Nutzen-Verhältnis WB

Der Einfluss des Vorgesetzten auf die Weiterbildungsbereitschaft:

- Vorgesetzte spielen eine starke Rolle in der Unterstützung der Weiterbildungsbereitschaft
- Die Bildungs- und Altersselektivität beim Zugang zur Weiterbildung wird auch von Vorgesetzten implementiert.
- Analysen von Selektionsprozessen in Unternehmen sollten das Vorgesetzten – Mitarbeiter-Verhältnis als Wirkungsmechanismus einbeziehen

Jacobs Center: Ein systemischer Blick auf das Altern



Scheidung und die Konsequenzen für den Renteneintritt

Deutschland: Gleiches Teilen der Rentenansprüche, die während der verheirateten Zeit erworben wurden. (default Option) ('Versorgungsausgleich')

Meistens Ehemann's akkumulierte Rente bei Scheidung gesplittet

Großbritannien: Rentensplitting bei Scheidung nur eine rechtliche Option (seit 1973) Matrimonial Causes Act.

Im Gegensatz zu Deutschland mussten rechtliche Ansprüche von staatlichen, beruflichen und privaten Quellen aktiv vor Gerichten erwirkt werden (Price 2003). Zwischen Ehepartnern Ansprüche berücksichtigten selten die Rentenansprüche

Datengrundlage: Längsschnittdaten des SOEP 1984-2006, Ereignisanalyse, discrete time logistic regression

Scheidung und die Konsequenzen für den Renteneintritt

Abhängige Variable	Geschlecht	D	UK
		Renten-splitting seit 1976	Renten-splitting nicht angewendet
Renteneintritt "timing"	Frauen	früher	später
	Männer	später	~
Rentenhöhe	Frauen	höher	niedriger
	Männer	niedriger	~

Scheidung und die Konsequenzen für den Renteneintritt

- **Rentensplitting** bedeutsam für **Renteneintritt** in “male breadwinner” Gesellschaften
- Bei “default” **Rentensplitting** treten geschiedene Frauen früher in die Rente ein, während geschiedene Männer später in Rente gehen (D), verglichen mit den nicht Geschiedenen
- Geschiedene Frauen gehen früher, da sie durch Scheidung höhere Renten erreichen
- Geschiedene Männer verzögern den Renteneintritt um für geringere Ansprüche zu kompensieren

Zusammenfassung Schlussfolgerung

- Berücksichtigung der **Lebensverlaufsperspektive** liefert wichtige Erklärungen zu Übergangsprozessen: Bei Eintritt, WB und Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt
- **Längsschnittmodelle und Mehrebenenmodelle** nötig, es fehlen spezielle Theorien, die besonders Übergangsprozesse in den Mittelpunkt stellen
- **Sprachkompetenz** entscheidend bei der Integration in den Arbeitsmarkt, mehr als ethnisches Umfeld
- Das **Verhältnis von Vorgesetztem zum Arbeitnehmer** ist ein vielversprechendes Forschungsfeld
- **Institutionen** zeigen ihre Wirkung oft erst in Ländervergleichen, wie beim Rentensplitting/Ausbildung